

## Bundesratsbeschluss

betreffend

### die Allgemeinverbindlicherklärung des Mehrstädte- Gesamtarbeitsvertrages für das Gastgewerbe

(Vom 28. Mai 1958)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 9, Absatz 2, des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1949  
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

#### Art. 1

<sup>1</sup> Der in der Beilage wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 20. Februar 1958 für das Gastgewerbe der Städte Basel, Bern, Lausanne und Zürich wird allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der in Kursivschrift gedruckten Bestimmungen.

<sup>2</sup> Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

#### Art. 2

<sup>1</sup> Dieser Bundesratsbeschluss gilt für die Städte Basel, Bern, Lausanne und Zürich (politische Gemeinden).

<sup>2</sup> Er findet Anwendung auf alle den kantonalen Wirtschaftsgesetzen unterstellten patentpflichtigen Gastbetriebe, bewilligungspflichtigen Pensionen und Kostgebereien, ferner auf:

- a. Konditoreien und Bäckereien, die ausser einem Tea-Room einen Restaurationsbetrieb (Speisewirtschaft mit oder ohne Bewilligung zum Alkoholausschank) führen;
- b. Konditoreien und Bäckereien, die lediglich einen Tea-Room führen und ihren Gastbetrieb über die am betreffenden Ort geltenden Ladenschlusszeiten hinaus offenhalten.

<sup>3</sup> Er findet Anwendung auf alle gelernten und ungelernten Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts, in Betrieben gemäss Absatz 2, lit. a und b, jedoch nur auf das Servier- und Kochpersonal.

<sup>4</sup> Er findet keine Anwendung auf:

- a. Familienmitglieder der Betriebsinhaber;
- b. Betriebsleiter und deren Familienmitglieder;
- c. Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes vom 26. Juni 1930 über die berufliche Ausbildung;
- d. Arbeitnehmer, die ausschliesslich oder überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im Haushalt beschäftigt sind.

### Art. 3

Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement kann auf begründetes Gesuch hin und nach Anhörung der Aufsichtskommission für Gesamtarbeitsverträge im Gastgewerbe (nachstehend Aufsichtskommission genannt) gewisse Ausnahmen zulassen, sofern genügend Gewähr geboten ist, dass die Arbeitnehmer dadurch nicht schlechter gestellt werden.

### Art. 4

<sup>1</sup> Entscheide der Aufsichtskommission in Streitigkeiten, an denen Personen beteiligt sind, die keinem der vertragschliessenden Verbände angehören, fallen dahin, sofern eine der betroffenen Personen innert 30 Tagen seit der Eröffnung des Entscheides der Geschäftsstelle der Aufsichtskommission die Nichtannahme des Entscheides schriftlich mitteilt. Die Beteiligten sind über ihre Rechte zu belehren.

<sup>2</sup> Bei Nichtannahme des Entscheides urteilt auf Klage hin der ordentliche Richter.

### Art. 5

<sup>1</sup> Dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit ist alljährlich die Jahresrechnung der Kasse der Aufsichtskommission vorzulegen. Das Bundesamt hat überdies das Recht, in die Bücher der Aufsichtskommission an Ort und Stelle Einsicht zu nehmen.

<sup>2</sup> Bei Ablauf dieses Beschlusses verbleibende Überschüsse aus Vollzugskostenbeiträgen von Nichtmitgliedern der vertragschliessenden Verbände sind im Verhältnis zu den Aufwendungen dieser Verbände entweder zur Deckung der Verfahrens- oder Vollzugskosten einer neuen Allgemeinverbindlicherklärung oder zu Zwecken der Berufsbildung zu verwenden. Für die Verwendung der Überschüsse zu Zwecken der Berufsbildung ist die Zustimmung des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit erforderlich.

**Art. 6**

Nichtmitglieder der vertragschliessenden Verbände können gegen Massnahmen der Vertragsparteien oder deren Organe gemäss Artikel 19 der Vollzugsverordnung vom 8. März 1949 zum Bundesbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen beim Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Beschwerde führen.

**Art. 7**

Dieser Beschluss tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1954.

Bern, den 28. Mai 1953.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Für den Bundespräsidenten:

**Kobelt**

Der Bundeskanzler:

**Ch. Oser**

**Gesamtarbeitsvertrag**  
für das  
**Gastgewerbe der Städte Basel, Bern, Lausanne und Zürich**  
(Mehrstädte-Gesamtarbeitsvertrag)

abgeschlossen am 20. Februar 1953 zwischen

dem Schweizer Hotelierverein (Basel),  
für seine Sektionen Basel, Bern, Lausanne und Zürich,  
dem Schweizerischen Wirteverein (Zürich),  
für seine Sektionen Basel, Bern, Lausanne und Zürich,  
und der Vereinigung schweizerischer Bahnhofwirte (Bern),  
einerseits

der UNION HELVETIA, Schweizerischer Zentralverband der Hotel-  
und Restaurant-Angestellten (Luzern),  
für sich und den ihr angeschlossenen Zweigverein:  
Schweizerischer Bedienungspersonalverband  
und dem Schweizerischen Kochverband (Lausanne),  
andererseits

**I. Geltungsbereich**

§ 1

*Anwendung des  
Gesamtarbeits-  
vertrages*

<sup>1</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für die Städte Basel, Bern, Lausanne und Zürich (politische Gemeinden).

<sup>2</sup> Er findet Anwendung auf die den kantonalen Wirtschaftsgesetzen unterstellten patentpflichtigen Betriebe des Gastgewerbes.

<sup>3</sup> Es werden von ihm alle gelernten und ungelerten Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts erfasst.

§ 2

*Nichtanwend-  
barkeit des  
Gesamtarbeits-  
vertrages*

Dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen nicht:

- a. Familienmitglieder der Betriebsinhaber;
- b. Betriebsleiter und deren Familienmitglieder;
- c. Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die berufliche Ausbildung;
- d. Arbeitnehmer, die ausschliesslich oder überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im Haushalt beschäftigt sind.

## II. Anstellung und Kündigung

### § 3

<sup>1</sup> Ausbildungspersonal (Stagiaires) darf in der gleichen Betriebsabteilung nicht länger als sechs Monate beschäftigt werden, sofern es einen vom Berufsbildungsgesetz anerkannten Beruf ausübt.

Ausbildungs-  
personal

<sup>2</sup> Das Arbeitszeugnis für Ausbildungspersonal hat die Erklärung zu enthalten, dass diese Ausbildungszeit keine Berufslehre ersetze.

### § 4

Die ersten 14 Tage des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit, während der es jeder Dienstvertragspartei freisteht, unter Einhaltung einer Frist von drei Tagen auf einen beliebigen Tag zu kündigen.

Probezeit

### § 5

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit und auch im überjährigen Dienstverhältnis gelten folgende Kündigungsfristen:

Kündigungs-  
fristen

a. für Chefpersonal und Personen in verantwortlicher Stellung, wie Küchenchef, Alleinkoch, Chefköchin, Oberkellner, Chef de Service, Obersaaltochter, Concierge, Kellermeister, Gouvernante, Buffetdame, sowie für Bureaupersonal: ein Monat auf Ende des der Kündigung folgenden Monats;

b. für alles übrige Personal 14 Tage und zwar auf den 15. oder auf das Ende eines Monats.

<sup>2</sup> Die Gegenpartei muss die Kündigung vor Beginn der Kündigungsfrist erhalten.

<sup>3</sup> Durch schriftliche Vereinbarung können die Kündigungsfristen gemäss Absatz 1 verlängert werden; die Frist muss jedoch in jedem Fall für das Personal nach lit. a am Ende des Monats, für das übrige Personal am 15. oder am Ende des Monats ablaufen.

<sup>4</sup> Für das weibliche Servierpersonal im unterjährigen Dienstverhältnis können durch schriftliche Vereinbarung die Kündigungsfristen gemäss Absatz 1 herabgesetzt werden.

<sup>5</sup> Wo es nicht anders verabredet ist, bedürfen Dienstverhältnisse, die auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen wurden, gemäss Artikel 345 des Obligationenrechts keiner Kündigung.

<sup>6</sup> Vorbehalten bleibt gemäss Artikel 352 des Obligationenrechts die Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen.

### § 6

<sup>1</sup> Die Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber ist untersagt

Kündigungs-  
beschränkung

- a. bei Krankheit und Unfall während der Dauer der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss § 27;
- b. in den vier Wochen vor und nach der Niederkunft;
- c. wegen öffentlichrechtlichen Verpflichtungen, die einen zeitweiligen Arbeitsunterbruch bedingen;
- d. wegen Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zu einem Berufsverband und seiner Betätigung für diesen, sofern dadurch seine vertraglichen Pflichten nicht beeinträchtigt werden.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber darf ein Anstellungsverhältnis nicht wegen Militärdienst des Arbeitnehmers kündigen. Während des Militärdienstes des Arbeitnehmers und in den auf die Entlassung folgenden vierzehn Tagen darf das Anstellungsverhältnis vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden. Eine trotzdem ausgesprochene Kündigung ist nichtig.

<sup>3</sup> Mit dem Einrücken eines Arbeitnehmers in den Militärdienst steht eine vorher ausgesprochene, noch nicht abgelaufene Kündigung des Anstellungsverhältnisses in ihrem Ablaufe während der Dauer des Militärdienstes still und nimmt nach dem Entlassungstage ihren Fortgang.

<sup>4</sup> Ist ein gesetzlicher oder vertraglicher Kündigungstermin (z. B. Monatsende) zu beachten und fällt dieser nicht mit dem Ablauf der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin.

<sup>5</sup> Im übrigen gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes vom 1. April 1949 über die Beschränkung der Kündigung von Anstellungsverhältnissen bei Militärdienst.

### § 7

Vertragswidrige  
Auflösung des  
Dienstverhältnisses

<sup>1</sup> Wird ein Dienstverhältnis vertragswidrig aufgelöst, so verfällt der schuldige Teil in eine Konventionalstrafe. Diese beträgt 100 Franken, wenn es sich um Chefpersonal und Personal in verantwortlicher Stellung (§ 5, Abs. 1, lit. a), 50 Franken, wenn es sich um übriges Personal handelt. Weitergehende zivilrechtliche Ansprüche bleiben vorbehalten.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann von seinem Personal ein Standgeld in der Höhe der in Absatz 1 angeführten Beträge verlangen und zurückbehalten. In diesem Falle ist der Barlohn am Ende des Kalendermonats oder an den unmittelbar darauf folgenden Tagen auszuführen.

## III. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers im allgemeinen

### § 8

Koalitionsrecht

Der Arbeitnehmer hat das Recht, sich einer Berufsorganisation anzuschliessen. Aus seiner Zugehörigkeit zu einer Berufsorganisation und der Betätigung für diese darf er in keiner Weise benachteiligt werden, sofern er die vertraglichen Pflichten erfüllt.

## § 9

Allgemeine  
Pflichten

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, mit Gästen, Vorgesetzten und Untergebenen in korrekter Weise zu verkehren und die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft auszuführen. Alle Arbeitnehmer haben sich gegenseitig bei ihren dienstlichen Verrichtungen Hilfe zu leisten.

<sup>2</sup> Die mit der Personalverpflegung beauftragten Arbeitnehmer haben im Rahmen der vom Arbeitgeber getroffenen Anordnungen eine bekömmliche Verpflegung zuzubereiten.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer hat gefundene Gegenstände unverzüglich dem Arbeitgeber abzugeben.

## § 10

Unter-  
lassungs-  
pflichten

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer darf keine Gaben in bar oder in irgendeiner andern Form von den Lieferanten annehmen. Zuwiderhandlungen berechtigten zur fristlosen Entlassung.

<sup>2</sup> Während der Ferien und der wöchentlichen Ruhetage darf keine Berufsarbeit zu Erwerbszwecken geleistet werden. Zuwiderhandlungen berechtigen zur fristlosen Entlassung. Ferner fällt der Anspruch auf Ferienentschädigung dahin; eine bereits ausgerichtete Ferienentschädigung kann zurückgefordert werden.

## § 11

Haftung für  
Sorgfalt

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat das ihm vom Arbeitgeber anvertraute Gut mit grösster Sorgfalt zu behandeln. Er ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Eine Kollektivhaftbarkeit des Personals ist ausgeschlossen.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber auf allfällige Schäden oder Mängel insbesondere an Waren, Mobiliar und Maschinen aufmerksam zu machen.

## § 12

Bussengelder

*Werden für ungebührliches Verhalten Bussen erhoben, so ist über diese Rechnung zu führen. Ein Vertreter des Personals hat das Recht zur Einsichtnahme. Die Verwendung der Bussengelder hat im Einvernehmen mit ihm zu erfolgen.*

## IV. Arbeitszeit, Überzeitentschädigung

## § 13

Höchst-  
arbeitszeit

<sup>1</sup> Die Höchstarbeitszeit mit Einschluss der Zeit der Dienstbereitschaft und der Essenszeit ( $1\frac{1}{2}$  Stunden pro Tag; 9 Stunden pro Woche) beträgt für die Dauer von sechs Arbeitstagen:

	Gross- betriebe Std.	Mittel- betriebe Std.
a. gelerntes Kochpersonal und Pâtissiers . . . . .	60	60
b. Küchenhilfspersonal . . . . .	66	66
c. übriges festentlohntes Personal . . . . .	66	69
d. Bedienungspersonal in Beherbergungsbetrieben mit ausschliesslicher Troncbeteiligung . . . . .	69	72
e. übriges Bedienungspersonal . . . . .	72	75

<sup>2</sup> Für Kleinbetriebe ergibt sich die Höchstarbeitszeit aus den §§ 16, 17 und 18 dieses Vertrages.

<sup>3</sup> Für das gelernte Kochpersonal und die Pâtissiers in Kleinbetrieben beträgt die Höchstarbeitszeit 60 Stunden. Unter besondern Verhältnissen kann die Aufsichtskommission auf schriftliches und begründetes Gesuch hin eine Verlängerung dieser Höchstarbeitszeit bewilligen.

<sup>4</sup> Als Grossbetriebe gelten solche, die zehn und mehr Personen beschäftigen, als Mittelbetriebe solche, die fünf bis neun Personen beschäftigen, und als Kleinbetriebe solche, die höchstens vier Personen beschäftigen. Als beschäftigte Personen gelten auch die mitarbeitenden Familienangehörigen des Betriebsinhabers oder Betriebsleiters.

#### § 14

Überzeit-  
arbeit

<sup>1</sup> Falls zwingende Gründe es rechtfertigen, kann im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die in § 13, Absatz 1, festgesetzte wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten werden. Diese Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer 120 Stunden im Kalenderjahr nicht übersteigen.

<sup>2</sup> Wöchnerinnen dürfen während mindestens sechs Wochen vor und nach der Niederkunft nicht über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus beschäftigt werden. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen ausnahmsweise zu Überzeitarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese im Interesse der beruflichen Fortbildung liegt.

#### § 15

Überzeit-  
entschädigung

<sup>1</sup> Wird vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter Überzeitarbeit angeordnet, so ist für die ersten 10 Überstunden im Monat entweder Ersatzruhe während zwei der Überzeitarbeit folgenden Kalenderwochen zu gewähren oder nachstehende Entschädigung je geleistete Überstunde auszurichten:

	Fr.
a. Küchenchefs mit Brigaden . . . . .	3.50
b. festentlohntes Personal mit einem Monatsbarlohn von 500 Franken und mehr . . . . .	2.50
c. festentlohntes Personal mit einem Monatsbarlohn unter 500 Franken . . . . .	2.—

d. gelerntes Kochpersonal im Alter bis 22 Jahre . . . . .	Fr. 1.50
e. Bedienungspersonal, Hilfspersonal, Anfänger und Jugendliche unter 18 Jahren . . . . .	1.—

<sup>2</sup> Die monatlich 10 Stunden übersteigende Überzeitarbeit kann nicht ausgeglichen werden; sie ist zu den Ansätzen gemäss Absatz 1 mit einem Zuschlag von 50 Rappen pro Stunde zu entschädigen.

<sup>3</sup> Für die von gelerntem Kochpersonal zwischen 22 und 24 Uhr geleistete Überzeitarbeit erhöhen sich die vorstehenden Ansätze um 25 Prozent und für solche nach 24 Uhr um 50 Prozent. Wird diese Überzeitarbeit ausgeglichen, so sind nur die Zuschläge von 25 Prozent bzw. 50 Prozent der Ansätze gemäss Absatz 1 zu bezahlen.

<sup>4</sup> Der Arbeitnehmer hat die geleistete Überzeitarbeit spätestens am Ende der Woche dem Arbeitgeber zu melden; für nicht ordnungsgemäss gemeldete Überzeitarbeit besteht kein Anspruch auf Ersatzruhe oder Entschädigung.

<sup>5</sup> Die Entschädigung für Überzeitarbeit ist mit der ordentlichen Lohnzahlung auszurichten.

<sup>6</sup> Dieser Paragraph findet keine Anwendung auf Aushilfen, die im Taglohn entschädigt werden.

## V. Ruhezeit

### § 16

<sup>1</sup> Die wöchentliche Ruhezeit beträgt 24 aufeinanderfolgende Stunden, die im Anschluss an die Mindestnachruhezeit zu gewähren ist. Zusammen mit der Nachruhe hat sie mindestens 33 zusammenhängende Stunden zu betragen. Ausnahmsweise kann im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer diese Gesamtruhezeit um höchstens 2 Stunden reduziert werden.

Wöchentliche  
Ruhezeit

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberverbände empfehlen ihren Mitgliedern, dem Kochpersonal im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten eine verlängerte wöchentliche Ruhezeit durch vorzeitige Beendigung der Arbeit am Vorabend des Ruhetages zu gewähren.

<sup>3</sup> Die Gewährung wöchentlicher Ruhezeit an Sonntagen und anerkannten Feiertagen richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 26. September 1931 über die wöchentliche Ruhezeit und die dazugehörige Vollziehungsverordnung vom 11. Juni 1934.

<sup>4</sup> Während der Ferien entfällt der Anspruch auf wöchentliche Ruhezeit. Der den Ferien vorangehende Wochenruhetag darf jedoch nicht an diese angerechnet werden.

<sup>5</sup> Verheirateten männlichen Arbeitnehmern, die sich zufolge eigenen Haushaltes an wöchentlichen Ruhetagen ständig ausserhalb des Betriebes verköstigen, ist für nicht eingenommene Verpflegung eine Entschädigung von 4 Franken pro Ruhetag auszurichten.

## § 17

Mindest-  
nachtruhe

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens neun Stunden. Arbeitnehmern, die ihre Berufsarbeit während der Nacht leisten müssen, ist eine wenigstens zehnstündige Ruhe während des Tages zu gewähren.

<sup>2</sup> Ausnahmsweise kann im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die Nachtruhe vorübergehend auf sieben Stunden verkürzt werden.

<sup>3</sup> Arbeitnehmer, die zusätzlich zu ihrer Tagesarbeit den Dienst des Türöffners während der Nacht besorgen, haben Anspruch auf eine angemessene, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbarenden Ersatzruhe.

## § 18

Tägliche  
Ruhezeit

<sup>1</sup> Ausser der Essenszeit hat der Arbeitnehmer auf mindestens zwei Ruhestunden (Zimmerstunden) Anspruch, wovon wenigstens eine in Unterbrechung der Arbeitszeit zu gewähren ist.

<sup>2</sup> In Kleinbetrieben können in gegenseitigem Einverständnis beide Ruhestunden der Serviertöchter auf die Zeit vor oder nach der Tagesarbeit verlegt werden.

## § 19

Ausnahmen

<sup>1</sup> Auf Gesuch hin kann die Aufsichtskommission einzelnen Betrieben ausnahmsweise eine andere Verteilung der Wochen-, Nacht- und Tagesruhezeit bewilligen.

<sup>2</sup> Die Bewilligung ist dem Personal durch Anschlag zur Kenntnis zu bringen.

## § 20

Ersatzruhe für  
Arbeit an  
Feiertagen

Gelerntes Kochpersonal, das an Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag und an beiden Weihnachtstagen arbeiten muss, hat als Ersatz Anspruch auf je einen halben Ruhetag oder auf entsprechend verlängerte Ferien.

## VI. Kontrollvorschriften für den Arbeitgeber

## § 21

Arbeitsplan  
und Arbeits-  
kontrolle

<sup>1</sup> Alle Betriebe, mit Ausnahme der Kleinbetriebe, haben Arbeitspläne aufzustellen, die an für das Personal leicht zugänglicher Stelle anzuschlagen sind.

<sup>2</sup> Über die geleistete Überzeitarbeit, die Ersatzruhe, bzw. Überzeit-Entschädigung, über die gewährte wöchentliche Ruhezeit und die bezahlte Kostenschädigung während der wöchentlichen Ruhezeit sowie über die Ersatzruhe für Arbeit des gelernten Kochpersonals an öffentlichen Feiertagen hat der Arbeitgeber Kontrolle zu führen.

<sup>3</sup> Wo Kontrolluhren in Gebrauch sind, ist sowohl die Zeit des Arbeitsbeginnes wie der Arbeitsbeendigung zu stempeln.

## VII. Ferien

### § 22

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf folgende bezahlte Ferien:

- |  |         |
|--|---------|
| a. für das erste Dienstjahr im gleichen Betrieb . . . . .  | 7 Tage  |
| b. für das zweite Dienstjahr im gleichen Betrieb, sowie für Personal über 35 Jahre, das eine Lehre im Sinne des Bundesgesetzes über die berufliche Ausbildung absolviert hat, schon für das erste Dienstjahr im gleichen Betrieb . . | 14 Tage |
| c. für das fünfte und die folgenden Dienstjahre im gleichen Betrieb . . . . .  | 21 Tage |

Normale  
Feriendauer

<sup>2</sup> Auf die Ferien darf weder verzichtet noch dürfen diese durch Geld oder andere Vergünstigungen ersetzt werden. Sie können während der Kündigungsfrist gewährt werden.

<sup>3</sup> Für jeden Monat geleisteten Militärdienst darf die Feriendauer um einen Tag herabgesetzt werden. Der ordentliche Wiederholungskurs hat jedoch keine Verkürzung der Ferien zur Folge.

### § 23

<sup>1</sup> Im ersten Dienstjahr entsteht der Ferienanspruch pro rata nach sechsmonatiger Dienstzeit und nur bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber. Im zweiten und den folgenden Dienstjahren entsteht ein Ferienanspruch pro rata auch bei Kündigung durch den Arbeitnehmer.

Ferien  
pro rata

<sup>2</sup> Der Ferienanspruch pro rata wird nach der für das angebrochene Dienstjahr geltenden Feriendauer berechnet.

<sup>3</sup> Kein Anspruch auf Ferien pro rata besteht, wenn der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis vertragswidrig auflöst oder wenn es der Arbeitgeber aus einem vom Arbeitnehmer verschuldeten wichtigen Grunde sofort aufhebt (Art. 352 des Obligationenrechtes).

### § 24

<sup>1</sup> Während der Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den vertraglichen Barlohn und Troncanteil sowie auf eine Kostenschädigung von 4 Franken pro Tag. Der Anspruch auf den Troncanteil besteht nur, wenn der Arbeitnehmer nicht durch einen neuen, troncberechtigten Angestellten ersetzt worden ist.

Ferien-  
entschädigung

<sup>2</sup> Die Ferienentschädigung gemäss Absatz 1 hat im gesamten für weibliches Personal und ledige männliche Arbeitnehmer mindestens 6 Franken und für verheiratete männliche Arbeitnehmer mit eigenem Haushalt mindestens 8 Franken pro Tag zu betragen.

## VIII. Entgelt

## § 25

Lohn

*Der Lohn ist gemäss Abkommen vom 15. Februar 1952 geregelt.*

## § 26

Lohnzahlung  
bei Militärdienst

<sup>1</sup> Ist der Arbeitnehmer infolge schweizerischen obligatorischen Militärdienstes an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er nach Vollendung des ersten Dienstjahres Anspruch auf den Barlohn zuzüglich Troncanteil. Der Anspruch auf den Troncanteil besteht nur, wenn der Arbeitnehmer nicht durch einen neuen, troncberechtigten Angestellten ersetzt worden ist. An Ledige ist jedoch mindestens 2 Franken pro Tag, an Verheiratete mindestens 3 Franken pro Tag zu bezahlen.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat diese Leistungen während höchstens drei Wochen im Jahr zu erbringen.

<sup>3</sup> Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung darf bis zur Höhe der eigenen Leistungen verrechnet werden. Eine Verrechnung ist nicht zulässig, wo lediglich die Mindestvergütung gemäss Absatz 1 pro Tag ausgerichtet wird.

## § 27

Lohnzahlung bei  
andern Arbeits-  
verhinderungen

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat, wenn er an der Arbeitsleistung infolge Unfall, Krankheit oder ähnlichen Gründen ohne sein Verschulden verhindert wird, Anspruch auf

a. den Barlohn zuzüglich Troncanteil der troncberechtigten Angestellten (der Anspruch auf den Troncanteil besteht nur, wenn der Arbeitnehmer nicht durch einen neuen, troncberechtigten Angestellten ersetzt worden ist), wobei die Vergütung mindestens 3 Franken für weibliches Personal und ledige Arbeitnehmer und 4 Franken für verheiratetes männliches Personal mit eigenem Haushalt zu betragen hat;

b. die bisherigen Naturalleistungen oder bei Spital- oder Heimpflege auf eine Unterhaltsvergütung von 4 Franken pro Tag, sofern er sich nicht zu Lasten der Versicherung in Spitalpflege befindet.

<sup>2</sup> Die Leistungen gemäss Absatz 1 sind während eines Dienstjahres wie folgt zu erbringen:

bei einer Dienstdauer

bis zu sechs Monaten . . . . .	für 2 Wochen
über sechs Monate bis zu einem Jahr . . . . .	für 3 Wochen
über ein Jahr bis zum vollendeten dritten Jahr . . . . .	für 1 Monat
über drei Jahre bis zum vollendeten fünften Jahr . . . . .	für 2 Monate
über fünf Jahre bis zum vollendeten zehnten Jahr . . . . .	für 3 Monate
über zehn Jahre . . . . .	für 4 Monate

## § 28

Stirbt ein Arbeitnehmer, so haben seine Hinterlassenen in jedem Fall Anspruch auf den laufenden Monatsbarverdienst.

Lohn-  
nachgenuss

## IX. Unfall des Arbeitnehmers

## § 29

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu versichern. Die Nichtbetriebsunfallversicherung ist nur für die ständigen und vollbeschäftigten Arbeitnehmer abzuschliessen.

Versicherungs-  
pflicht

<sup>2</sup> Für Haftpflichtansprüche des Arbeitnehmers hat sich der Arbeitgeber mindestens für die doppelten Summen der in § 30 festgelegten Ansätze zu versichern. Weitergehende Haftpflichtansprüche des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten.

<sup>3</sup> Erfüllt der Arbeitgeber seine Versicherungspflicht nicht, so hat er bis zur Höhe der in den §§ 30 und 32 vorgeschriebenen Leistungen aufzukommen.

## § 30

<sup>1</sup> Die Betriebs- und Nichtbetriebsunfallversicherung hat im Rahmen der allgemeinen Bedingungen der Versicherungsgesellschaften mindestens folgende Leistungen zu umfassen:

Umfang der  
Versicherung;  
direktes For-  
derungsrecht

a. Heilungskosten bis . . . . .	2 000 Franken
b. Taggeld bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit . . . . .	5 Franken
c. Invaliditätsentschädigung . . . . .	10 000 Franken
d. Todesfallentschädigung . . . . .	5 000 Franken

<sup>2</sup> Dem Verunfallten und seinen Hinterlassenen steht mit dem Eintritt des Unfalls ein eigenes Forderungsrecht gegen die Versicherungsgesellschaft zu (Art. 87 des Bundesgesetzes vom 2. April 1908 über den Versicherungsvertrag), unter Vorbehalt allfälliger Leistungen des Arbeitgebers gemäss § 27.

## § 31

<sup>1</sup> Die Prämie für die Betriebsunfall- und Haftpflichtversicherung geht zu Lasten des Arbeitgebers, diejenige für die Nichtbetriebsunfallversicherung ist vom Arbeitnehmer zu tragen; sie kann ihm vom Lohn abgezogen werden.

Prämien-  
tragung

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer ist berechtigt, über die Berechnung der von ihm zu tragenden Prämie vom Arbeitgeber Aufschluss zu verlangen.

## § 32

<sup>1</sup> Bei Arbeitsverhinderung wegen Unfall hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Leistungen gemäss § 27 zu erbringen.

Leistungen  
des  
Arbeitgebers

<sup>2</sup> Nach Ablauf der in § 27, Absatz 2, vorgesehenen Fristen hat der Arbeitnehmer, vorbehaltlich § 29, Absatz 2, Anspruch auf das von der Versicherung ausbezahlte Taggeld. Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Ablauf dieser Fristen weiterhin Unterhalt, so kann er hierfür 4 Franken pro Tag auf das Taggeld anrechnen.

## X. Krankheit des Arbeitnehmers

### § 33

Versicherungspflicht

<sup>1</sup> Der versicherungsfähige Arbeitnehmer hat sich bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse für Arzt, Arznei, Spitalpflege und ein Krankengeld zu versichern. Ist der Arbeitnehmer bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse versichert, so wird er von der Pflicht zum Beitritt in eine allenfalls bestehende Betriebsversicherung befreit.

<sup>2</sup> Unterlässt es der Arbeitnehmer, die Krankenversicherung abzuschliessen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, für die ihm aus Pflege und ärztlicher Behandlung erwachsenden Kosten auf das in § 7 festgesetzte Standgeld zu greifen.

### § 34

Prämientragung

<sup>1</sup> Die Prämie für die Krankenversicherung hat der Arbeitnehmer zu tragen.

<sup>2</sup> Bezahlt der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämie der Taggeldversicherung, so darf er im Krankheitsfall das von der Krankenkasse gewährte Krankengeld auf den gemäss § 27 zu zahlenden Lohn anrechnen. Gehört ein bereits anderweitig bei einer anerkannten Krankenkasse versicherter Arbeitnehmer einer allenfalls bestehenden Betriebsversicherung nicht an, so darf ihm daraus in bezug auf allfällige Prämienbeiträge des Arbeitgebers kein Nachteil erwachsen.

### § 35

Leistungen des Arbeitgebers

<sup>1</sup> Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Leistungen gemäss § 27 zu erbringen.

<sup>2</sup> Wo Hausgemeinschaft besteht, hat der Arbeitgeber überdies den sonst zu Lasten des Arbeitnehmers gehenden Selbstbehalt der Versicherung zu tragen.

### § 36

Beizug eines Arztes

<sup>1</sup> Krankheit ist auf Begehren des Arbeitgebers durch Arztzeugnis auszuweisen.

<sup>2</sup> Wo Hausgemeinschaft besteht, hat der Arbeitnehmer den Beizug eines Arztes dem Arbeitgeber mitzuteilen, ansonst er die entstehenden Kosten selbst zu tragen hat.

## XI. Vertragsvollzug

### § 37

<sup>1</sup> Die vertragschliessenden Verbände bestellen für das Vertragsgebiet eine paritätisch zusammengesetzte Aufsichtskommission für Gesamtarbeitsverträge im Gastgewerbe (genannt Aufsichtskommission). Die Geschäftsstelle der Aufsichtskommission befindet sich in Zürich 2, Gotthardstrasse 61.

Vollzugsorgane  
a. Aufsichtskommission

<sup>2</sup> Die Aufsichtskommission besteht aus einem neutralen Obmann, je 4 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie der gleichen Zahl von Ersatzleuten.

<sup>3</sup> Die vertragschliessenden Verbände bezeichnen den Obmann. Können sich diese nicht einigen, so ersuchen sie das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit um dessen Bezeichnung.

### § 38

<sup>1</sup> Die vertragschliessenden Verbände bestellen für die Städte des Vertragsgebietes je eine paritätisch zusammengesetzte Unterkommission.

b. Unterkommissionen

<sup>2</sup> Die Unterkommissionen von Basel und Zürich bestehen aus je 4 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie der gleichen Zahl von Ersatzleuten, jene von Bern und Lausanne aus je 3 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie der gleichen Zahl von Ersatzleuten. Der Vorsitzende wird von der Unterkommission aus der Mitte der Mitglieder bezeichnet.

### § 39

<sup>1</sup> Der Aufsichtskommission obliegen die Auslegung und Entscheidung über umstrittene Vertragsbestimmungen.

Obliegenheiten  
a. Aufsichtskommission

<sup>2</sup> Sie organisiert die in den unterstellten Gastbetrieben durchzuführenden Kontrollen über die Einhaltung der Vertragsbestimmungen und nimmt die Kontrollberichte zur Beschlussfassung entgegen.

<sup>3</sup> Bei Nichteinhaltung der Vertragsbestimmungen hat die Aufsichtskommission die Nachzahlung bzw. Nachgewährung zu verfügen. Sie kann überdies bei fahrlässiger Übertretung auf Verwarnung oder auf eine Konventionalstrafe von 20 Franken bis 100 Franken und bei vorsätzlicher oder wiederholter Übertretung auf eine solche von 40 Franken bis 200 Franken erkennen.

### § 40

<sup>1</sup> Den Unterkommissionen obliegen die Überwachung des Vertragsvollzuges und die Durchführung der ihnen durch die Aufsichtskommission übertragenen Aufgaben.

b. Unterkommissionen

<sup>2</sup> Die Feststellungen der Unterkommissionen sind der Aufsichtskommission mitzuteilen.

## § 41

c. Geschäftsstellen

<sup>1</sup> Die Geschäftsstellen der Kommissionen sind zum Inkasso von Konventionalstrafen ermächtigt, soweit diese Forderungen auf Beschluss der Aufsichtskommission beruhen.

<sup>2</sup> Die gerichtliche Geltendmachung von Forderungen gemäss Absatz 1 obliegt der Geschäftsstelle der Aufsichtskommission als Beauftragte der vertragschliessenden Verbände.

## § 42

Kosten des Vertragsvollzuges

<sup>1</sup> Die aus der Tätigkeit der Kommissionen und Geschäftsstellen sowie aus den Kontrollen sich ergebenden Kosten werden bestritten aus

- a. Konventionalstrafen;
- b. Beiträgen der vertragschliessenden Verbände;
- c. bereits erhobenen Vollzugskostenbeiträgen nicht organisierter Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> Für ungedeckte Kosten haften die Vertragsparteien.

**XII. Friedenspflicht**

## § 43

Verbot von Kampfmassnahmen

Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich, in bezug auf alle durch diesen Gesamtarbeitsvertrag geordneten Verhältnisse auf jede Kampfmassnahme wie Sperre, Aussperrung oder Streik zu verzichten.

**XIII. Schlussbestimmungen**

## § 44

Vorbehalt weitergehender Abmachungen und Vorschriften

<sup>1</sup> Für den Arbeitnehmer geltende günstigere vertragliche Abmachungen dürfen nicht mit Berufung auf diesen Gesamtarbeitsvertrag verschlechtert werden.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben überdies weitergehende gesetzliche Vorschriften.

## § 45

Inkrafttreten und Dauer; Allgemeinverbindlicherklärung

<sup>1</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt sofort nach seiner Unterzeichnung durch die vertragschliessenden Verbände in Kraft. Er gilt bis zum 31. Dezember 1954.

<sup>2</sup> Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich, um die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Gesamtarbeitsvertrages nachzusuchen.

## § 46

Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages

<sup>1</sup> Wird dieser Gesamtarbeitsvertrag von keiner Vertragspartei unter Beobachtung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist durch eingeschriebenen Brief auf Jahresende gekündigt, so gilt er für ein weiteres Jahr.

<sup>2</sup> Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich, sofort nach einer allfälligen Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages Verhandlungen für den Abschluss eines neuen Gesamtarbeitsvertrages aufzunehmen.

§ 47

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesamtarbeitsvertrages werden aufgehoben:

- a. der Allgemeine Gesamtarbeitsvertrag vom 26. März 1947 über die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe der Städte Basel, Bern, Lausanne und Zürich;
- b. der Gesamtarbeitsvertrag vom 26. März 1947 über die besondern Arbeitsbedingungen des gelernten Kochpersonals im Gastgewerbe der Städte Basel, Bern, Lausanne und Zürich.

Aufhebung von  
Gesamtarbeits-  
verträgen

## **Bundsratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung des Mehrstädte- Gesamtarbeitsvertrages für das Gastgewerbe (Vom 28. Mai 1953)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1953
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	22
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	04.06.1953
Date	
Data	
Seite	559-575
Page	
Pagina	
Ref. No	10 038 302

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.